

ไคเซ็นเพื่อการเพิ่มผลผลิต และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง

(Kaizen for Productivity and Continuous Improvement)

สถาบันฝึกอบรม บานาน่าเทรนนิ่ง



อ.ธนายุทธ สิริनुตานนท์
วิทยากรและที่ปรึกษาด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์กร

8 QUALITY COURSE CATEGORIES

- Leadership
- Coaching
- Thinking
- Soft Skill
- Productivity
- HRM & Organization Development
- Sales & Marketing
- Team Building

ไคเซ็นเพื่อการเพิ่มผลผลิต และปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง (Kaizen for Productivity and Continuous Improvement)

PI 1.19

- ระยะเวลาอบรม 1 วัน
- หลักสูตรเหมาะกับพนักงานทุกระดับ

☎ 080-626-9565

✉ sale@bananatraining.com

🌐 www.bananatraining.com

หลักการและเหตุผล

ปัจจุบันธุรกิจมีการแข่งขันสูง องค์กรต้องปรับตัวหลายๆ ด้าน เพื่อให้ธุรกิจอยู่รอด กลยุทธ์ที่สามารถทำได้ผลดีคือ การเพิ่มผลผลิตและการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยแนวคิดไคเซ็น (Kaizen) ซึ่งการทำไคเซ็นมีจุดประสงค์ให้พนักงานพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ด้วยตนเอง โดยมีหลักคิดของการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้น สะดวกสบายขึ้น ลดความสูญเสียต่าง ๆ ในกระบวนการ และสามารถสร้างวิธีการทำงานให้เป็นการทำงานที่เป็นมาตรฐาน (Act or Work Instruction)

บุคลากรทุกระดับควรมีจิตสำนึกไคเซ็นเพื่อการปรับปรุงงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง การทำไคเซ็นสามารถแบ่งระดับได้ดังนี้

- **ไคเซ็นระดับบุคคล** เน้นการปรับปรุงงานหรือแก้ปัญหาที่มีขอบเขตไม่ใหญ่เกินไป สามารถลงมือทำได้อย่างรวดเร็วโดยไม่ต้องคิดวิเคราะห์มาก ซึ่งพนักงานจะเกิดพฤติกรรมลักษณะนี้ได้ต้องได้รับการปลูกฝังจิตสำนึกของการพัฒนาและปรับปรุงงานอย่างเป็นรูปธรรมจากองค์กร
- **ไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QC Circle** เน้นการปรับปรุงหรือแก้ปัญหางานที่มีความยากหรือซับซ้อนขึ้นและต้องใช้เครื่องมือคุณภาพทางสถิติมาช่วยแก้ไข ผ่านกระบวนการแก้ปัญหาและปรับปรุงงานด้วยวิธีศาสตร์ตามมาตรฐาน JUSE ที่มีความสอดคล้องกับเครื่องมือการปรับปรุงงานที่ไม่สิ้นสุดคือ วงล้อ PDCA (Plan –Do – Check – Act) ของ Deming

การปรับปรุงงานมีเครื่องมือและเทคนิคหลายอย่าง แต่ที่มีประสิทธิภาพและนิยมใช้อย่างแพร่หลายในโรงงานอุตสาหกรรมมีดังนี้

- แนวคิด 3G (Genba / Genbutsu / Genjitsu)
- การปรับปรุงงานด้วยเทคนิค ECRS
- การปรับปรุงงานด้วยระบบ Visual Control
- การปรับปรุงงานด้วยระบบ Poka Yoke
- ไคเซ็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้า & แก้ปัญหาที่รากสาเหตุ
- แนวคิดไคเซ็นที่กระบวนการ (Process Kaizen)
- การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram

การบริหารกิจกรรมไคเซ็นให้ประสบความสำเร็จควรมีระบบการจัดการทำรายงานไคเซ็น (ระบบไคเซ็นโฮ-คค-บู) การแข่งขันและมอบรางวัลเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมให้พนักงานทำไคเซ็นมากขึ้น นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถนำผลการปรับปรุงงานจากกิจกรรมไคเซ็นของพนักงานไปเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (Performance Management) ได้อีกด้วย

วัตถุประสงค์

- เพื่อให้ผู้เรียนสามารถปรับปรุงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วยแนวคิดไคเซ็น
- เพื่อให้ผู้เรียนมีเครื่องมือและเทคนิคในการทำไคเซ็นให้มีประสิทธิภาพ สามารถประยุกต์ใช้ได้ด้วยตนเองทั้งไคเซ็นระดับบุคคล และไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QCC

รายละเอียดเนื้อหาและกิจกรรม

พื้นฐานและแนวทางการปรับปรุงงานด้วยไคเซ็น

- กิจกรรมปรับคลื่นความถี่สมองก่อนการเรียนรู้
- แนวคิดในการทำไคเซ็นของธุรกิจสมัยใหม่
- สร้างจิตสำนึกการปรับปรุงงานด้วย “กรณีศึกษา”
- จิตสำนึกความเป็นเจ้าของกับการทำไคเซ็น (Ownership Quotient)
- ความหมายของไคเซ็นและการปรับปรุงงานด้วยวงจร PDCA
- ความแตกต่างของ “ไคเซ็น” กับ “ระบบข้อเสนอแนะ” (SS-Suggestion System)
- ระดับของไคเซ็นกับการปรับปรุงงาน
 - ไคเซ็นระดับบุคคล
 - ไคเซ็นระดับกลุ่มกิจกรรม QCC
 - ไคเซ็นระดับนวัตกรรม
- ความแตกต่างของไคเซ็นระดับบุคคล กลุ่มกิจกรรม QCC และนวัตกรรม
- “ตัวอย่าง” รวมการเรียนรู้กิจกรรมไคเซ็น

เครื่องมือและเทคนิคในการทำไคเซ็นให้มีประสิทธิภาพ

- แนวคิด 3G (Genba / Genbutsu / Genjitsu) ก่อนทำไคเซ็น
- การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค ECRS
 - ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค ECRS
- การปรับปรุงกระบวนการด้วยระบบ Visual Control
 - ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยระบบ Visual Control
- การปรับปรุงกระบวนการด้วยระบบ Poka Yoke
 - ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยระบบ Poka Yoke
- ไคเซ็นแก้ปัญหาเฉพาะหน้า & แก้ปัญหาที่รากสาเหตุ
 - ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค 5 Why Technique
- แนวคิดไคเซ็นที่กระบวนการ (Process Kaizen)-(Root Cause / Process / Result)
 - ตัวอย่างการปรับปรุงที่กระบวนการ
- การปรับปรุงกระบวนการด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram
 - ตัวอย่างการปรับปรุงด้วยเทคนิค Logic Tree Diagram
- Activity 1: กิจกรรมไคเซ็นเพื่อปรับปรุงกระบวนการ (แบบกลุ่ม)

การบริหารกิจกรรมไคเซ็นให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน

- การทำรายงานไคเซ็น (ระบบไคเซ็นโฮ-คค-บู)
- การแข่งขันและมอบรางวัลเพื่อกระตุ้นกิจกรรมไคเซ็น
- ไคเซ็นกับการประเมินผลงานประจำปี (Performance Management)





5 แนวทางฝึกอบรม

สถาบันฝึกอบรม บานานาเทรนนิ่ง



080-626-9565



sale@bananatraining.com



www.banatraining.com

1. Active Learning (การเรียนรู้ที่มีชีวิตชีวา)



หลักการของ Active Learning เพื่อให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจริง(Practice by Doing)โดยใช้ความรู้ที่ผ่านการฝึกอบรม นำมาแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ บนปัญหาจริงของผู้เรียน ซึ่งหลักการดังกล่าว มีความสอดคล้องกับพีระมิดแห่งการเรียนรู้ (Learning Pyramid) ว่าผู้เรียนจะมีความรู้คงเหลือหลังเรียนรู้ (Average Learning Retention Rates) สูงถึง 75%

2. Learning Principle (หลักการเรียนรู้)



ในทุกหลักสูตรได้ใช้หลักการเรียนรู้ มาออกแบบเนื้อหาและกิจกรรมต่างๆ ตลอดจนแนวทางการบรรยาย เพื่อให้ผู้เรียนได้ประโยชน์สูงสุด ตัวอย่างกลยุทธ์ที่อยู่ภายใต้หลักการเรียนรู้ ได้แก่

ทฤษฎีหลักการทั่วไป

(Stimulus Generalization)

- การฝึกอบรมเน้นการสอนหลักการทั่วไป หรือคุณลักษณะสำคัญที่จำเป็นในการทำงาน และให้ผู้เข้าอบรมประยุกต์หลักการดังกล่าว ในสถานการณ์จริง

ทฤษฎีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน

(Theory of Identical Elements)

- การออกแบบเนื้อหาและตัวอย่างให้มีความคล้ายคลึงกับสถานการณ์จริง ทำให้ผู้เรียนเรียนรู้และนำไปปรับใช้ได้ง่ายขึ้น

ทฤษฎีการรู้คิด

(Cognitive Theory)

- การออกแบบกิจกรรมต่าง ๆ ในหลักสูตร เน้นให้ผู้เรียนนำสิ่งที่เรียนรู้ไปแล้วมาใช้ ตลอดจนให้ทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) โดยใช้ปัญหาที่เกิดขึ้นจริงจากการทำงาน

3. Knowledge (ความรู้)



ใช้หลักการเรียนรู้แบบผู้ใหญ่ (Adult Learning) มาออกแบบเนื้อหาคือ “จำเป็น ปรับใช้ เปรียบเทียบ และเปลี่ยนแปลง”



4.Coaching (โค้ชชิ่ง)



ในบางหลักสูตร เช่น ภาวะผู้นำ จิตวิทยาการบริหาร หรือ Growth mindset ใช้ทักษะการโค้ชและกระบวนการโค้ชชิ่ง (Coaching Process) ประกอบการบรรยาย

5.Facilitator (กระบวนกร)



วิทยากร แสดงบทบาทเป็นผู้จัดการความรู้ หรือกระบวนกร เป็นผู้ชี้แนะและอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้



โครงสร้างการฝึกอบรม COURSE FRAMEWORK

- สัดส่วนการบรรยาย (Training) 40% เนื้อหาตามหลักสูตร สร้างแนวคิด เทคนิควิธีการสำหรับพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้น
- สัดส่วนกิจกรรม 60% ที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร (Workshop, Case Study, Problem Solving Activity, OJT Activity, Coaching Card, Game, Team Building etc.)
- กิจกรรมปรับทัศนคติ (ก่อนเข้าสู่เนื้อหาการเรียนรู้)
- แบบทดสอบก่อนและหลังเรียน (Pre & Post Test)
- เวิร์คช็อป (Workshop) แบ่งกลุ่มทำกิจกรรมร่วมกัน
- กรณีศึกษา (Case Study) วิเคราะห์กรณีศึกษาและแชร์ประสบการณ์
- กิจกรรมการคิดแก้ปัญหา (Problem Solving Activity) นำปัญหาในการทำงานมาคิดแก้ปัญหา ตามหลักการและขั้นตอน PSDM
- กิจกรรมการสอนงาน (OJT Activity) ออกแบบและฝึกปฏิบัติการสอนงาน
- การ์ดการโค้ช Coaching Card ช่วยให้ผู้เรียนแก้ปัญหา ค้นหาตนเอง ฝึกคิดและตั้งเป้าหมาย
- เกมและกิจกรรมสร้างทีมงาน (Game and Team Building) แบ่งกลุ่มเล่นเกมและสนุกสนานร่วมกันแบบ Team Building
- การนำความรู้ไปใช้ด้วยการทำ Action Plan